

# **Khung trình độ quốc gia Việt Nam và Phát triển chương trình đào tạo đại học**

---

**Vietnamese Qualifications Framework and  
Curriculum Development in Higher Education**

**June 2, 2017**

**Nha Trang, Vietnam**



**ThS. Đỗ Thùy Trinh, TS. Lê Chí Hiếu, PGS.TS. Mai Anh Tuấn, TS. Lê Bảo Trung, PGS.TS. Trần Đức Tăng, PGS.TS. Nguyễn Văn Duy**



### **1. ThS. Đỗ Thùy Trinh**

[trinhdt@ntu.edu.vn](mailto:trinhdt@ntu.edu.vn)

Thạc sỹ Đỗ Thùy Trinh công tác tại Trường Đại học Nha Trang từ năm 2014, hiện cô đang làm giảng viên Khoa Kinh tế. Cô đã tốt nghiệp Thạc sỹ Quản trị nguồn nhân lực tại Trường Đại học Southampton, Vương quốc Anh.

Lĩnh vực nghiên cứu cô quan tâm về phương pháp dạy – học, tuyển dụng nguồn nhân lực, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực quản trị nguồn nhân lực.

MA. Trinh is the lecturer at the Faculty of Economics in Nha Trang University from 2014. She holds Master of Science of Human Resources Management awarded by the University of Southampton in United Kingdom.

Trinh's research interests are in the areas of learning and teaching methods, recruitment and selection, training and development in human resources management



### **2. PGS.TS. Nguyễn Văn Duy**

[duynv@ntu.edu.vn](mailto:duynv@ntu.edu.vn)

PGS.TS. Nguyễn Văn Duy hiện đang là Phó Viện trưởng Viện Công nghệ sinh học và Môi trường, Trường Đại học Nha Trang. Ông đã tốt nghiệp Tiến sĩ ngành Vi sinh vật học tại Đại học Greifswald ở Đức năm 2008. Ông được phong tặng học hàm Phó giáo sư năm 2016.

Lĩnh vực nghiên cứu ông quan tâm là về Vi sinh vật học, Sinh học phân tử, Sinh học tính toán.

Dr. Duy is the Associate Professor and Vice Director of Institute of Biotechnology and Environment in Nha Trang University. He holds a PhD of Microbiology awarded by the Greifswald in Germany in 2008.

He was awarded the title of Associate Professor in 2016. Assoc. Prof. Dr. Duy's research interests are in the areas of Microbiology, Molecular Biology, Computational Biology.

### **TS. Lê Chí Hiếu**

Giảng viên chính Trường Đại học Greenwich, Vương Quốc Anh  
Senior Lecturer at the University of Greenwich, United Kingdom

### **PGS.Ts. Mai Anh Tuấn**

Phó giáo sư – Phó viện trưởng Viện Đào tạo quốc tế về Khoa học Vật liệu (ITIMS) – Đại học Bách Khoa Hà Nội

Associate Professor – Vice Director of International Training Institute for Materials Science (ITIMS) - Hanoi University of Science and Technology

### **TS. Lê Bảo Trung**

Giảng viên – Trường Đại học Thủy Lợi

Lecturer, Hydraulics Division at the Department of Water Engineering in Thuy Loi University

### **PGS.TS. Trần Đức Tăng**

Phó giáo sư – Trưởng Trung tâm Công nghệ tại Học viện Kỹ thuật Quân sự - Trường Đại học Kỹ thuật Lê Quý Đôn

Associate Professor – Director of Advanced Technology Center Le Quy Don Technical University

## ĐÁNH GIÁ NHẬN THỨC VÀ THÁI ĐỘ CỦA NGƯỜI HỌC VÀ NGƯỜI DẠY VỀ NĂNG LỰC TÌM VIỆC LÀM Ở THÀNH PHỐ NHA TRANG NHẪM HƯỚNG TỚI ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO THEO CHUẨN HÓA QUỐC TẾ

ThS. Đỗ Thùy Trinh<sup>49</sup>, TS. Lê Chí Hiếu<sup>50</sup>, PGS.TS.Mai Anh Tuấn<sup>51</sup>, TS. Lê Bảo Trung<sup>52</sup>, PGS.TS.Trần Đức Tăng<sup>53</sup>, và PGS.TS.Nguyễn Văn Duyệt<sup>54</sup>

### TÓM TẮT

Hơn 225 nghìn sinh viên tốt nghiệp đại học và thạc sĩ thất nghiệp vào năm 2016, tăng gấp đôi so với năm 2010, là những con số báo động về năng lực tìm việc làm của người học ở Việt Nam. Trong khuôn khổ dự án HAPIE ([www.vuheie.org](http://www.vuheie.org)) giữa Việt Nam và Anh, nghiên cứu này nhằm đánh giá nhận thức và thái độ của người học và người dạy trong việc nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực cho Việt Nam theo hướng chuẩn hóa quốc tế. Chúng tôi tiến hành khảo sát 503 ý kiến của giảng viên, học sinh và sinh viên các bậc học ở Thành phố Nha Trang về năng lực tìm việc làm sau khi tốt nghiệp. Kết quả, 43,8% học sinh và sinh viên cho rằng kinh nghiệm làm việc trước khi tốt nghiệp là yếu tố quan trọng nhất khi tìm việc làm, trong khi đó tiêu chí được ưu tiên nhất khi lựa chọn việc làm ở các công ty là công việc có chuyên môn phù hợp (36,2%). Tuy nhiên, 52,4% sẵn sàng tìm công việc không liên quan tới chuyên môn nếu không tìm được việc làm đúng chuyên môn. Đối với giảng viên, 73,6% cho rằng sử dụng phương pháp dạy học phù hợp có thể tăng cường khả năng tìm việc của sinh viên. Tuy nhiên 52,9% giảng viên không có ý kiến về việc xây dựng môn học mới, nhất là các chương trình có liên quan tới Sáng tạo và Khởi nghiệp (73,6%), cho thấy những nội dung này còn được quan tâm rất hạn chế ở trường đại học. Qua đó, nghiên cứu này đề xuất những giải pháp về chính sách nhằm phát triển năng lực tìm việc làm của sinh viên, góp phần vào việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam theo hướng chuẩn hóa quốc tế.

**Từ khóa:** năng lực tìm việc làm, nguồn nhân lực chất lượng cao, nhận thức, thái độ

### ABSTRACT

According to the official statistics, over 225,000 undergraduate and postgraduate students are unemployed in 2016, a double increase compared to 2010, are alarming figures of learners' employability in Vietnam. Within the scope of HAPIE project ([www.vuheie.org](http://www.vuheie.org)) between Vietnam and United Kingdom, this research aimed to assess the awareness and attitudes of learners and teachers in enhancing the quality of human resource training in Vietnam towards international standardization. We surveyed 503 opinions of lecturers, pupils and students in Nha Trang city about ability to find a job after graduation. The result showed that 43.8% of pupils and students chose experience before graduation which is the most important factor when applying for a job, while the most prioritized factor is 'suitable speciality' when choosing a certain job in companies (36.2%). However, 52.4% of those are willing to choose another works which are not relevant with their major if not finding the right specialized job. Regarding lecturers, 73.6% said that using appropriate teaching methods can enhance students' employability. Nevertheless, 52.9% of them had no comments about the development of new syllabus, especially the programs related to the Innovation and Entrepreneurship (73.6%). This indicated that such contents are rather limited at university. From this point, this research proposes policy solution to improve students' employability that contributed to high-quality human resource training in Vietnam towards international standardization.

**Key words:** attitude, awareness, employability, high-quality human resources

<sup>49</sup> Trường Đại học Nha Trang, 02 Nguyễn Đình Chiểu, Nha Trang, Khánh Hòa

<sup>50</sup> Trường Đại học Greenwich, Central Avenue, Chatham Maritime, Kent ME4 4TB, Vương quốc Anh

<sup>51</sup> Trường Đại học Bách Khoa Hà Nội, Số 01 Đại Cồ Việt, Hà Nội

<sup>52</sup> Trường Đại học Thủy lợi, 175 Tây Sơn, Đống Đa, Hà Nội

<sup>53</sup> Học viện Kỹ thuật Quân sự, 236 Hoàng Quốc Việt, Bắc Từ Liêm, Hà Nội

<sup>54</sup> Trường Đại học Nha Trang, 02 Nguyễn Đình Chiểu, Nha Trang, Khánh Hòa

## 1. Đặt vấn đề

Một trong những nguồn cung cấp nhân lực chất lượng cao cho doanh nghiệp, xã hội là sinh viên (SV) tốt nghiệp từ các trường đại học, cao đẳng. Tuy nhiên, trong Báo cáo điều tra lao động việc làm Quý 1 năm 2016 của Tổng cục thống kê, Bộ kế hoạch đầu tư, cả nước có 1,12 triệu người lao động trong độ tuổi lao động từ 15 tuổi trở lên bị thất nghiệp trong tổng số 54,4 triệu người thuộc lực lượng lao động, chiếm tỷ lệ 2,25%. Trong đó số lao động thất nghiệp này có 38,7% (khoảng 431 nghìn) là số lao động đã qua đào tạo chuyên nghiệp hoặc nghề từ 3 tháng trở lên. Theo tỷ lệ phân bố trong số lao động thất nghiệp có trình độ chuyên môn khoa học kỹ thuật này thì nhóm lao động có trình độ từ đại học trở lên chiếm thị phần lớn nhất, khoảng 44,7%. Tỷ lệ lao động có trình độ từ cao đẳng trở đến hơn 80% (tương đương với con số trên 220,000 lao động có trình độ chuyên môn trở lên thất nghiệp) (Đỗ Văn Dũng, 2017). Một trong những lý do cho tình trạng thất nghiệp khá cao này là SV tốt nghiệp không có các kỹ năng cần thiết để đáp ứng nhu cầu nghiên cứu và kinh doanh của các doanh nghiệp hiện nay. Vì vậy, các Trường Đại học và Cao đẳng cần phải đảm bảo rằng SV tốt nghiệp được trang bị đúng kiến thức và đủ kỹ năng để làm việc. Năng lực tìm việc làm của SV là một trong những chủ đề quan trọng và được quan tâm thường xuyên trong giáo dục đại học, là chủ đề được nhiều tác giả nghiên cứu, được các doanh nghiệp quan tâm vì nó đem lại lợi ích cho họ. Việc cải thiện năng lực tìm kiếm việc làm của SV là rất cần thiết cho sự phát triển của các trường Đại học và Cao đẳng vì chất lượng đầu ra của SV từ các trường sẽ được đánh giá bởi doanh nghiệp và xã hội. Sinh viên tốt nghiệp cho rằng sở hữu một tấm bằng chỉ đơn thuần là điều kiện cơ bản cho việc làm của họ, mà họ cần phải có kinh nghiệm, kỹ năng và phẩm chất phù hợp với công việc, với nhu cầu của doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, các đề tài nghiên cứu việc phát triển các kỹ năng và nội dung những môn học tại trường là có liên quan tới nhau. Việc lồng ghép năng lực tìm việc làm vào trong các chương trình đào tạo sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho SV học tập, liên kết giữa các môn học và kỹ năng nghề nghiệp. Hầu hết các chương trình học ở Việt Nam tập trung vào phát triển kiến thức và sự hiểu biết các chủ đề chuyên môn. Chương trình học tại Việt Nam về cơ bản bao gồm các mô-đun riêng biệt hoặc các chủ đề chuyên môn, chưa có khóa học cho SV Đại học và Sau đại học tập trung vào thiết kế sáng tạo và phát triển sản phẩm, dịch vụ. Thực tiễn cho thấy rằng sự hợp tác giữa các trường đại học và các doanh nghiệp sẽ giúp nghiên cứu và phát triển quy trình trong công ty và cũng cải thiện việc làm cho SV sau khi tốt nghiệp. Chính vì vậy, nghiên cứu về năng lực tìm việc làm của SV là rất cần thiết cho việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng nhu cầu xã hội hiện nay.

## 2. Mục tiêu nghiên cứu

Mục tiêu tổng quát của nghiên cứu này là khảo sát và đánh giá nhận thức và thái độ của người học và người dạy về năng lực tìm kiếm việc làm của SV ở Thành phố Nha Trang, từ đó đề xuất giải pháp nhằm phát triển năng lực tìm việc làm của SV, góp phần vào việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam theo hướng chuẩn hóa quốc tế.

Mục tiêu cụ thể của nghiên cứu:

- Tìm hiểu và đánh giá năng lực tìm kiếm việc làm của học sinh (HS) và SV các bậc học ở Thành phố Nha Trang.
- Phân tích và đánh giá nhận thức và thái độ của giảng viên (GV) về mối liên hệ giữa năng lực tìm việc của SV và phương pháp dạy học.
- Đề xuất giải pháp về chính sách kết hợp phát triển năng lực tìm việc làm vào trong chương trình đào tạo, góp phần vào việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao theo hướng chuẩn hóa quốc tế.

## 3. Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng số liệu sơ cấp thu thập được từ 503 ý kiến của GV, HS và SV các bậc học ở Thành phố Nha Trang về năng lực tìm việc làm sau khi tốt nghiệp thông qua hai mẫu phiếu câu hỏi.



**a) Mẫu phiếu câu hỏi thứ nhất** được khảo sát trực tiếp 450 SV Trường Đại học Nha Trang, Trường Cao đẳng Nghề, học sinh Trường THPT Lê Quý Đôn, THPT Lý Tự Trọng, THPT Hoàng Văn Thụ. Mẫu phiếu này gồm có 12 câu hỏi như sau:

**Câu 1:** Công việc của bạn là:

- a) Học sinh
- b) Sinh viên Đại học
- c) Sinh viên Cao đẳng
- d) Sinh viên trường nghề

**Câu 2:** Bạn có biết một sinh viên nào (kể cả bạn) đang hoặc đã tìm kiếm việc làm trong 6 tháng qua không?

- a) Có
- b) Không

**Câu 3:** Theo ý kiến của bạn thì yếu tố nào sau đây đóng góp cho việc tìm được việc làm nhiều nhất:

- a) Học lực (điểm tốt nghiệp)
- b) Có kinh nghiệm làm việc trước khi tốt nghiệp phù hợp
- c) Có mối quen biết tại cơ quan
- d) Có kỹ năng mềm và thông thạo phần mềm chuyên ngành

**Câu 4:** Để chuẩn bị cho tìm việc làm, theo bạn thời gian cần chuẩn bị trước tốt nghiệp là bao lâu:

- a) 3 tháng
- b) 6 tháng
- c) 9 tháng
- d) 12 tháng
- e) Hơn 1 năm

**Câu 5:** Khi lựa chọn việc làm yếu tố nào quan trọng nhất trong các yếu tố sau:

- a) Mức lương
- b) Phù hợp chuyên môn
- c) Gần nơi sinh sống
- d) Có khả năng học tập/thăng tiến

**Câu 6:** Bạn đã tìm hiểu các doanh nghiệp/ cơ quan có khả năng tuyển dụng mình chưa?

- a) Không tìm hiểu
- b) Đã tìm hiểu
- c) Đã liên hệ
- d) Đã ứng tuyển

**Câu 7:** Bạn muốn DN/cơ quan hỗ trợ gì để việc ứng tuyển được dễ dàng hơn:

- a) Đăng vị trí lên mạng rộng rãi
- b) Đến trường đại học tuyển
- c) Thông báo qua mạng lưới cựu sinh viên
- d) Tạo điều kiện thực tập trong công ty

**Câu 8:** Khi bạn chọn ngành học, bạn có cân nhắc về vấn đề việc làm sau khi ra trường?

- a) Không - tôi chọn ngẫu nhiên
- b) Có - nhưng tôi không cân nhắc kỹ
- c) Có - đây là phương án tôi lựa chọn
- d) Có - việc làm của tôi đã được chuẩn bị sẵn

**Câu 9:** Nếu được lựa chọn lại ngành học, bạn có chọn ngành học khác không?

- a) Có
- b) Không
- c) Có thể

- d) Không nghĩ đến

**Câu 10:** Theo ý kiến của bạn thì ngành học và việc làm sau tốt nghiệp có mối quan hệ với nhau không?

- a) Có
- b) Không
- c) Tôi không quan tâm

**Câu 11:** Bạn có học nghề cùng với truyền thống gia đình không?

- a) Không
- b) Có tham khảo gia đình
- c) Chắc chắn có
- d) Tôi không nghĩ đến

**Câu 12:** Nếu tốt nghiệp đại học mà bạn không tìm được việc làm đúng chuyên môn bạn sẽ:

- a) Tìm công việc không liên quan chuyên môn
- b) Học cao học
- c) Làm thử việc cho các công ty không lương
- d) Không nghĩ đến

**b) Mẫu phiếu câu hỏi thứ hai** được lấy ý kiến trực tiếp từ GV Trường Đại học Nha Trang, bao gồm 7 câu hỏi như sau:

**Câu 01:** Theo ý kiến bạn thì việc tổ chức các môn học tại trường đại học có liên quan tới việc tìm việc làm của sinh viên không?

- a) Không
- b) Có thể
- c) Có
- d) Tất nhiên

**Câu 02:** Theo ý kiến bạn thì hoạt động hướng nghiệp và giới thiệu việc làm nên được bắt đầu tiến hành vào năm học thứ:

- a) Nhất
- b) Hai
- c) Ba
- d) Tư

**Câu 03:** Theo ý kiến bạn phương pháp học tập có giúp sinh viên tìm kiếm việc làm dễ dàng hơn không?

- a) Không
- b) Có thể
- c) Có
- d) Tất nhiên

**Câu 04:** Hãy lựa chọn phương pháp dạy và học mà bạn đang sử dụng:

- a) Giải quyết vấn đề trực tiếp (Problem-based learning)
- b) Học theo nhóm (Collaborative learning)
- c) Sinh viên tự xây dựng chương trình học (Constructive Alignment)
- d) Sinh viên học lẫn nhau (Peer-learning)
- e) Phương pháp khác

**Câu 05:** Bạn (hoặc trường) có tiến hành thu thập phản hồi của sinh viên sau khóa học về việc dạy và học. Nếu có xin hãy trình bày một số chi tiết về quá trình thu thập này và kết quả thu được.

**Câu 06:** Hãy cho biết bạn có tham gia xây dựng môn học mới cho bậc đại học hoặc cao học không? Nếu có xin hãy trình bày sơ lược quá trình xây dựng một môn học mới thành các bước cụ thể.

**Câu 07:** Có chương trình nào ở trường nào có liên quan đến Sáng tạo và Khởi Nghiệp không? Nếu có xin hãy liệt kê.

Nghiên cứu sử dụng phương pháp thống kê mô tả để phân tích thực trạng và ý kiến của GV, HS và SV đối với vấn đề năng lực tìm việc sau khi tốt nghiệp của SV.

#### 4. Kết quả và thảo luận

##### 4.1. Ý kiến học sinh, sinh viên về năng lực tìm việc làm

Khảo sát thực hiện trên 450 học sinh và sinh viên (HSSV) các bậc học ở Thành phố Nha Trang, trong đó có 129 SV hệ Đại học, 81 SV hệ Cao đẳng, 76 SV trường nghề, 164 học sinh lớp 12 (Trường THPT Hoàng Văn Thụ, THPT Lý Tự Trọng, THPT Lê Quý Đôn).

Kết quả khảo sát cho thấy rằng, 197 HSSV chọn yếu tố “có kinh nghiệm làm việc trước khi tốt nghiệp phù hợp” là yếu tố quan trọng nhất khi tìm việc làm (43,8%). Yếu tố quan trọng thứ hai được 177 HSSV lựa chọn là “có kỹ năng mềm và thông thạo phần mềm chuyên ngành” (39,3%). Như vậy có hơn 80% HSSV cho rằng kinh nghiệm và kỹ năng là hai yếu tố đóng góp nhiều nhất cho việc tìm được việc làm. Điều này cho thấy HSSV hiện nay nhận thấy được tầm quan trọng của các kỹ năng và kinh nghiệm nghề nghiệp đối với việc tìm việc. Ngược lại, “học lực” là yếu tố được chọn ít nhất (4%), điều này đáng lưu ý cho các trường đại học. Kết quả này có thể được giải thích rằng một sinh viên dù đạt học lực tốt trong học tập nhưng thiếu kỹ năng và kinh nghiệm thì vẫn có thể gặp khó khăn khi tìm việc. Sinh viên không chọn yếu tố “học lực” một phần nguyên nhân có thể là do nội dung chương trình đào tạo qua lý thuyết, không sát với thực tiễn, không có tính ứng dụng cao vào hoàn cảnh thực tế của doanh nghiệp. Với ý nghĩ “học lực” không phải là yếu tố quan trọng khi tìm việc có thể dẫn đến hậu quả là SV hiện nay xao nhãng trong quá trình học.



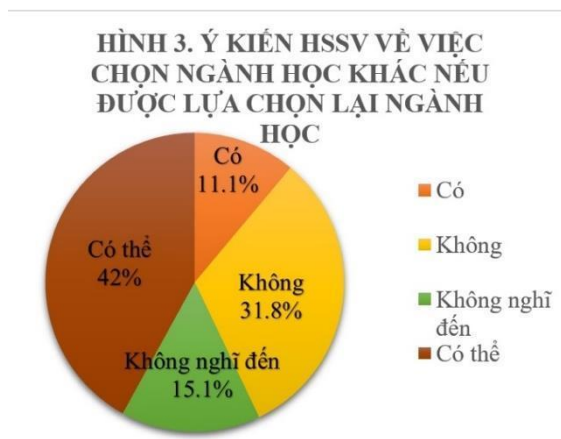
Tuy nhiên, khi được hỏi về yếu tố nào được ưu tiên nhất khi lựa chọn việc làm thì 163 HSSV chọn “phù hợp chuyên môn” (36,2%); 155 HSSV chọn “có khả năng học tập/thăng tiến” (34,4%). Như vậy, khi phải lựa chọn các công việc để làm thì phần lớn HSSV ưu tiên lựa chọn công việc phù hợp chuyên môn, công việc có khả năng học tập/thăng tiến. Điều này khá mâu thuẫn với kết quả ở câu 3 khi mà yếu tố “học lực” – thể hiện kết quả học chuyên môn – không phải là yếu tố được cho là quan trọng khi tìm việc làm.



Mặt khác, 52,4% HSSV lựa chọn tìm công việc không liên quan chuyên môn nếu không tìm được việc làm đúng chuyên môn. Kết quả này khá mâu thuẫn với kết quả câu 5. Điều này có thể được giải thích rằng HSSV ở Thành phố Nha Trang mong muốn được làm công việc phù hợp

chuyên môn nhưng không kiên nhẫn và chấp nhận làm thử việc không lương mà lựa chọn tìm công việc không liên quan đến chuyên môn. Kết quả này có thể hợp lý với bối cảnh HSSV học tập tại Thành phố Nha Trang có xuất thân từ các xã, huyện có điều kiện kinh tế khó khăn. Phần lớn SV muốn có thu nhập để phụ giúp gia đình nên sẵn sàng từ bỏ việc tìm kiếm công việc chuyên môn nếu như khó kiếm việc để làm công việc khác. Như vậy có thể thấy, yếu tố hoàn cảnh kinh tế gia đình, thu nhập có thể ảnh hưởng tới việc lựa chọn việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp, làm tăng tỷ lệ SV tốt nghiệp làm trái chuyên ngành đã học. Mặt khác, việc lựa chọn công việc không liên quan đến chuyên môn có thể do sinh viên không đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp (về chuyên môn và kỹ năng) nên lựa chọn công việc khác không đòi hỏi kỹ năng nghề nghiệp chuyên sâu, dễ thực hiện công việc hơn.

Xét đến việc lựa chọn ngành học, kết quả khảo sát cho thấy 60,9% HSSV khi lựa chọn ngành học, họ có cân nhắc kỹ về vấn đề việc làm sau khi ra trường (47,6% nói rằng ngành học là do mình lựa chọn, 13,3% lựa chọn ngành học do việc làm của họ đã được chuẩn bị sẵn). Nhưng khi được hỏi: nếu được lựa chọn lại ngành học, bạn có chọn ngành học khác không thì kết quả cho thấy một thực trạng rất đáng quan tâm. 53,1% HSSV cho rằng họ có và có thể lựa chọn lại ngành học khác nếu được chọn lại ngành học. Với kết quả



này cho thấy rằng hiện nay hơn 50% SV cho rằng họ đang học ngành không phù hợp và có mong muốn thay đổi ngành học khác. Điều này gây ra một sự lãng phí rất lớn trong công tác giáo dục.

Trong tổng số 450 HSSV được khảo sát, có 65,8% HSSV đã tìm hiểu, đã liên hệ và ứng tuyển ở các doanh nghiệp có khả năng tuyển dụng họ, trong đó có 190 SV các bậc học đã tìm hiểu các doanh nghiệp (66,4%) trong tổng số 286 SV được khảo sát. Kết quả này cho thấy hơn một nửa số HSSV đã có bước đầu quan tâm, tìm hiểu về nghề nghiệp và doanh nghiệp mình sẽ ứng tuyển. Đây là một trong những lợi thế cho SV khi tốt nghiệp vì khi họ chủ động tìm hiểu trước về doanh nghiệp, họ sẽ biết được các yêu cầu của doanh nghiệp đối với các vị trí công việc và có sự chủ động học tập và rèn luyện để đáp ứng những nhu cầu đó. Đối với học sinh phổ thông, việc tìm hiểu trước doanh nghiệp mình mong muốn làm sau này sẽ giúp HS phổ thông có sự hiểu biết rõ hơn về nghề nghiệp để lựa chọn ngành học cho phù hợp.

Liên quan đến việc hỗ trợ từ doanh nghiệp cho việc ứng tuyển của HSSV, hầu hết HSSV (286



người chiếm 63,6%) mong muốn các doanh nghiệp tạo điều kiện thực tập tại công ty để việc ứng tuyển được dễ dàng hơn. Đây cũng là một điểm đáng lưu ý cho các trường đại học khi muốn nâng cao năng lực tìm kiếm việc làm cho sinh viên thông qua việc thiết kế các chương trình học có sự gắn kết với thực tiễn ở các doanh nghiệp.



Nhìn chung, kết quả khảo sát ý kiến HSSV về năng lực tìm việc làm cho thấy rằng người học có nhận thức được tầm quan trọng của năng lực tìm kiếm việc làm. Thông qua kết quả, ta cũng thấy được một vấn đề lớn đang tồn tại là phần lớn SV muốn chọn lại ngành học và họ sẵn sàng tìm công việc không liên quan tới chuyên môn thay vì kiên trì tìm việc công việc phù hợp chuyên ngành đã học.

#### 4.2. Ý kiến giảng viên

Khảo sát thực hiện trên 53 GV của Trường Đại học Nha Trang. Kết quả, 71,7% GV cho rằng việc tổ chức các môn học tại trường Đại học có liên quan tới việc tìm việc làm của SV. Không có GV nào cho rằng không có liên quan. Bên cạnh đó, 73,6% GV nói rằng phương pháp học tập giúp SV tìm kiếm việc làm dễ dàng hơn. Và phần lớn GV (52,8%) cho rằng hoạt động hướng nghiệp và giới thiệu việc làm nên được bắt đầu tiến hành vào năm học thứ nhất. Những kết quả khảo sát này cho thấy, đa số GV nhận thức được việc giảng dạy các môn học có liên quan đến năng lực tìm kiếm việc làm của SV. Họ cho rằng nên trang bị cho SV kỹ năng nghề nghiệp từ rất sớm (năm thứ nhất), nghĩa là hoạt động hướng nghiệp rất cần thiết cho SV. Tuy nhiên, 52,9% GV không có ý kiến về việc xây dựng môn học mới cho bậc Đại học và Cao học, nhất là các chương trình có liên quan đến Sáng tạo và Khởi nghiệp (73,6%). Kết quả của hai câu hỏi này đa số được GV bỏ trống vì ngại điền nhiều thông tin. Điều này cho thấy vấn đề về hướng nghiệp, sáng tạo và khởi nghiệp mặc dù được GV nhận thức là quan trọng nhưng phần lớn GV chưa thật sự quan tâm và đầu tư để phát triển khía cạnh này trong quá trình giảng dạy SV. Việc truyền tải nội dung hướng nghiệp chưa được quan tâm đúng mức. Các giáo viên thực hiện công tác hướng nghiệp cũng chưa được đào tạo, tập huấn bài bản nên việc hướng nghiệp ở các trường học chưa được chuyên nghiệp hóa.

Về việc thu thập phản hồi của SV sau khóa học về việc dạy và học, có 73,6% GV thực hiện. Việc tiến hành thu thập phản hồi của SV là một kênh thông tin tham khảo hữu ích để đánh giá xem chương trình học, phương pháp dạy học của GV có hiệu quả hay không. Trong bản câu hỏi, các phương pháp dạy và học được liệt kê là:

- Giải quyết vấn đề (Problem-based learning) – PBL. Phương pháp PBL được ứng dụng thành công hơn 40 năm qua và tiếp tục được ứng dụng trong nhiều môn học. Có rất nhiều định nghĩa và cách hiểu về phương pháp PBL. Theo Savery (2006), PBL là phương pháp giảng dạy - lấy người học làm trung tâm - khuyến khích người học thực hiện nghiên cứu, kết hợp lý thuyết và thực tế, và ứng dụng kiến thức và các kỹ năng để phát triển một giải pháp khả thi giải quyết một vấn đề cụ thể trong thực tế.
- Học tập hợp tác (Collaborative learning) – CL: Có những quan niệm khác nhau về học tập hợp tác. Laal, M., & Laal, M. (2012) cho rằng: CL là một cách tiếp cận giáo dục (phương pháp dạy – học) liên quan đến các nhóm học làm việc cùng nhau để giải quyết vấn đề, hoàn thành nhiệm vụ hoặc tạo ra một sản phẩm. Trong môi trường CL, người học được yêu cầu trình bày và bảo vệ ý tưởng của họ khi lắng nghe những quan điểm khác nhau. Khi làm như vậy, người học bắt đầu tạo ra các khung khái niệm của riêng mình và không phụ thuộc vào một chuyên gia nào. Bên cạnh đó, người học có cơ hội để trò chuyện với bạn bè, đưa ra và bảo vệ các ý tưởng, trao đổi sự đa dạng kiến thức, đặt câu hỏi cho các khái niệm khác một cách tích cực (Srinivas, H., 2011).
- Sinh viên tự xây dựng chương trình học/Học tập có định hướng (Constructive Alignment) – CA: Theo Biggs (2014), CA là một cách tiếp cận dựa trên kết quả để giảng dạy, trong đó các kết quả học tập mà người học dự định đạt được được xác định trước khi việc giảng dạy được thực hiện. Thuật ngữ *Constructive* đề cập đến khái niệm người học thông qua các hoạt động học tập sẽ tự xây dựng sự hiểu biết của riêng họ, trong khi *Alignment* đề cập đến những gì giáo viên làm để đảm bảo các hoạt động học tập và đánh giá là phù hợp với kết quả học tập dự kiến.
- Sinh viên học lẫn nhau (Peer-learning) – PL: Theo Topping, K. J. (2005), PL được định nghĩa là việc thu thập kiến thức và kỹ năng thông qua sự giúp đỡ tích cực và hỗ trợ giữa

những người tương đồng về khả năng. PL bao gồm những người từ các nhóm xã hội tương tự (không phải là giáo viên/ chuyên gia) giúp đỡ để học tập và học hỏi lẫn nhau.

Trong những phương pháp dạy - học được liệt kê trên, hai phương pháp được phần lớn các GV đang sử dụng là phương pháp PBL (66%) và CL (69,8%). Đây cũng là hai phương pháp phổ biến và được ứng dụng rộng rãi ở Việt Nam, đặc biệt là các trường khối ngành kỹ thuật. Như vậy, với việc nhận thức được tầm quan trọng của năng lực tìm việc làm của SV, các GV đã có áp dụng những phương pháp học tập chủ động nhằm giúp SV phát triển các kỹ năng mềm cần thiết cho các công việc sau này. Tuy nhiên, việc áp dụng phương pháp PBL và CL ở các Trường Đại học ở Nha Trang chưa thật sự triệt để và đúng nghĩa. Đối với phương pháp PBL, vấn đề được đưa ra để sinh viên giải quyết phải là những vấn đề có tính thực tiễn cao (ví dụ: tình huống thực tế đang xảy ra tại doanh nghiệp hoặc một vấn đề nghiên cứu sản phẩm mới mà xã hội đang thực sự cần,...) thì mới giúp sinh viên kết hợp lý thuyết và thực tiễn giải quyết vấn đề theo cách hiệu quả nhất. Trong khi việc áp dụng phương pháp dạy - học này ở Nha Trang phần lớn là dựa trên các tình huống mang tính lý thuyết nhiều hơn thực tiễn và các giải pháp sinh viên đưa ra không có tính ứng dụng cao, không có môi trường để tiến hành nên khó có thể đo lường tính khả thi của các giải pháp, dẫn đến sinh viên thiếu các kỹ năng thực thi và giải quyết vấn đề trong công việc - một trong những kỹ năng cần thiết cho năng lực tìm kiếm việc làm của SV sau tốt nghiệp. Đối với phương pháp học CL và CA, hai phương pháp này đòi hỏi tính chủ động rất cao của người học trong vấn đề học tập. Trong khi phương pháp CL đề cao việc phối hợp trong một nhóm học tập/ làm việc, giúp người học phát triển kỹ năng làm việc nhóm, tư duy phản biện và tranh luận để thu thập và chuyển hóa kiến thức từ nhiều người thành kiến thức của riêng mình, thì phương pháp CA giúp người học tự xác định mục tiêu học tập của cá nhân với sự định hướng của người dạy - điều này giúp người học phát triển khả năng học tập suốt đời - một yếu tố giúp phát triển bản thân, tạo cơ hội thăng tiến trong công việc sau này. Tuy nhiên, HSSV ở Nha Trang còn khá thụ động và khả năng tự học chưa cao nên GV gặp khó khăn trong việc áp dụng hai phương pháp dạy - học này. Ngoài ra, các phương pháp giảng dạy - học tích cực này chỉ phát huy hiệu quả đối với các lớp học ít người, khoảng 30 - 40 sinh viên. Khi triển khai các phương pháp dạy - học này tại các lớp học đông hơn cần có những giúp đỡ của trợ giảng hoặc các thiết bị kỹ thuật điện tử (Bonwell và Eison, 1991), trong khi quy mô các lớp học ở các Trường Đại học ở Nha Trang thường từ 50-60 sinh viên nhưng chưa được trang bị đầy đủ các phương tiện kỹ thuật hiện đại để hỗ trợ tổ chức lớp học tốt hơn.

Tóm lại, các kết quả thống kê trong nghiên cứu này cho thấy rằng đa số người dạy tham gia trong các nghiên cứu nhận ra sự liên kết mạnh mẽ giữa các chương trình học tập và việc làm. Nhiều người trong số những người tham gia nhận ra rằng thông qua những phương pháp dạy - học tích cực có thể giúp người học phát triển các kỹ năng cần thiết cho năng lực tìm việc của sinh viên sau tốt nghiệp. Tuy nhiên, số lượng GV thật sự quan tâm, đóng góp trực tiếp hoặc thiết kế các khóa học về kỹ năng, hướng nghiệp hay các chương trình liên quan đến sáng tạo và khởi nghiệp còn khá ít.

#### **4.3. Giải pháp**

Về lý thuyết, thị trường lao động được cấu thành bởi ba yếu tố là cung sức lao động, cầu sức lao động và giá cả sức lao động. Vì vậy, bài toán về nâng cao năng lực tìm kiếm việc làm của sinh viên phụ thuộc rất nhiều yếu tố từ quy mô và tốc độ tăng trưởng kinh tế, năng lực sản xuất,... Trong phạm vi nghiên cứu này, tác giả chỉ đề xuất những giải pháp liên quan tới cơ sở đào tạo đại học, cụ thể như sau:

- **Chủ động liên kết với doanh nghiệp, nâng cao khả năng thực hành cho sinh viên:** Cơ sở đào tạo đại học cần xây dựng mối liên kết giữa 5 nhà: nhà nước - nhà trường - nhà doanh nghiệp - nhà nghiên cứu - nhà tài trợ, trong đó đặc biệt chú trọng đến việc liên kết với doanh nghiệp. Cơ sở đào tạo đại học cần xác định việc tìm hiểu, trao đổi nhu cầu đào tạo và các yêu cầu ngành nghề với các doanh nghiệp, tổ chức là rất cần thiết để đảm bảo

sinh viên ra trường có kỹ năng nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu tuyển dụng. Khi có liên kết với doanh nghiệp, GV cần thực hiện việc mang các bài giảng từ trường học đến nơi làm việc thông qua việc tổ chức các đợt thực hành thực tế, trao đổi với doanh nghiệp, để sinh viên được học, tham gia giải quyết các tình huống công việc, các dự án thực tế tại doanh nghiệp. Ngược lại, các cơ sở đào tạo có thể tạo ra “không gian làm việc” cho sinh viên thực hành thông qua các xưởng mô phỏng, phòng thí nghiệm, tạo điều kiện cho sinh viên học tập và nghiên cứu các tình huống thực tế, tăng kiến thức và kỹ năng xử lý tình huống, giải quyết vấn đề.

- **Xây dựng chương trình đào tạo sát với thực tế yêu cầu công việc:** Bất kỳ một chương trình đào tạo nào cũng phải đảm bảo rằng mục tiêu đào tạo phù hợp với yêu cầu ngành nghề, với yêu cầu phát triển kinh tế xã hội. Dựa vào mục tiêu đào tạo và định hướng của mình, các cơ sở đào tạo đại học cần xây dựng chương trình đào tạo dựa trên cơ sở tham khảo ý kiến từ các doanh nghiệp để xác định **đúng** yêu cầu của nhà tuyển dụng để đào tạo các kiến thức, kỹ năng phù hợp, nhằm nâng cao năng lực tìm kiếm việc làm cho sinh viên sau tốt nghiệp. Ngoài ra, các cơ sở đào tạo cần thay đổi quy mô đào tạo cho phù hợp với nhu cầu xã hội bằng việc hỗ trợ mạnh mẽ các ngành khó tuyển nhưng cần thiết cho xã hội, mở một số ngành học có tính liên ngành, mở rộng và phát triển mô hình đào tạo bằng kép, ngành kép để sinh viên có nhiều lựa chọn việc làm hơn sau khi tốt nghiệp.
- **Định hướng tốt ngành nghề cho sinh viên:** Người học cần được định hướng sớm về ngành nghề, không chỉ dựa trên các yếu tố bên ngoài như định hướng của gia đình, ngành nghề có nhiều lựa chọn khi xin việc,... mà còn dựa vào năng lực và đam mê của cá nhân người học. Việc định hướng này không chỉ cho sinh viên mà còn cho phụ huynh và học sinh. Họ chính là khách hàng của ngành giáo dục và **vấn** đề đặt ra là cơ sở đào tạo đại học phải cung cấp đầy đủ thông tin nhất đến họ để họ hiểu rõ hơn về ngành nghề, bậc đào tạo. Có như vậy họ mới có những sự lựa chọn tốt hơn, hiệu quả. Tư vấn hướng nghiệp cần triển khai sâu rộng đến cho thí sinh và cho phụ huynh học sinh. Điều này đòi hỏi các cơ sở đào tạo phải có những chiến lược marketing, định hướng cho người học, tư vấn ngay từ khi còn là học sinh phổ thông để học sinh lựa chọn ngành học đại học phù hợp. Bên cạnh đó, để tránh trường hợp sinh viên mơ hồ về nghề nghiệp của ngành đang học, không nắm rõ các kỹ năng nghề nghiệp cần thiết thì trong quá trình học, nhà trường cần giúp sinh viên nhận thức rõ tiềm năng của bản thân để chọn nghề phù hợp thông qua những buổi tư vấn hướng nghiệp, tổ chức những hoạt động liên quan đến sáng tạo và khởi nghiệp.
- **Đào tạo kỹ năng cho sinh viên từ năm thứ nhất đại học, cao đẳng:** cơ sở đào tạo đại học cần trang bị cho sinh viên tốt nghiệp những chuẩn bị tốt nhất cả trong phạm vi ngành đào tạo và các lĩnh vực khác thông qua việc đào tạo kỹ năng nghề nghiệp cho sinh viên. Cơ sở đào tạo cần khuyến khích tổ chức Đoàn Thanh niên triển khai những chương trình tạo môi trường giúp sinh viên rèn luyện kỹ năng mềm thông qua hoạt động của Đoàn Thanh niên, Hội sinh viên (ví dụ: mở các cuộc thi về sáng tạo và phát triển sản phẩm/ ý tưởng kinh doanh để giúp đỡ cho các đối tượng khó khăn trong xã hội,...). Theo đó, sinh viên tham gia trực tiếp hơn, có trách nhiệm hơn, chủ động hơn, từ đó nâng cao **kỹ năng** nghề nghiệp của mình. Ngoài ra, ở mỗi Khoa/Viện đào tạo cần phối hợp với doanh nghiệp hoặc các trung tâm đào tạo kỹ năng để tổ chức những buổi tập huấn, rèn luyện kỹ năng cho sinh viên ngay từ khi còn trên ghế nhà trường. Song song với việc tổ chức các khóa đào tạo kỹ năng riêng biệt này, các đơn vị đào tạo cần khuyến khích và hỗ trợ các GV lồng ghép nội dung giảng dạy kỹ năng nghề nghiệp vào trong các học phần chuyên ngành, ví dụ như tổ chức các tour du lịch cho sinh viên ngành du lịch thực hành kỹ năng,... Ngoài việc đào tạo kỹ năng cho sinh viên để phát triển năng lực tìm kiếm việc làm sau tốt nghiệp, nhà trường cần thiết lập các tiêu chí đo lường năng lực này của sinh viên nhằm đánh giá và có biện pháp nâng cao kỹ năng cho những sinh viên yếu kém.

- **Đổi mới mạnh mẽ, triệt để phương pháp dạy và học, phương pháp đánh giá:** Các phương pháp giảng dạy, kiểm tra đánh giá được tổ chức tập huấn, chia sẻ định kỳ ở các cấp độ khác nhau, toàn trường, khoa, bộ môn. Giảng viên cần sử dụng các phương pháp giảng dạy hiện đại, tích cực phù hợp với nội dung giảng dạy, giảng dạy tích hợp các kỹ năng công việc (kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng cộng tác, giao tiếp, giải quyết vấn đề...), tổ chức dạy – học theo phương pháp PBL, CL, CA, PL hoặc các phương pháp dạy – học chủ động khác giúp người học quen với tư duy sáng tạo, hình thành kỹ năng làm việc nhóm và quen với môi trường làm việc tại doanh nghiệp và giải quyết vấn đề thực tế của xã hội... tạo cho người học phong cách chủ động, học tập mọi lúc, mọi nơi, tự lập kế hoạch học tập, phát huy khả năng học tập suốt đời và phù hợp với yêu cầu liên tục tự cập nhật, nâng cao trình độ và văn hóa làm việc trong kỷ nguyên số. Ngoài ra, đổi mới mạnh mẽ về kiểm tra, đánh giá cũng tác động không nhỏ đến tỷ lệ việc làm nhờ thông qua đánh giá, thiết lập được các kỹ năng cần thiết cho SV nhất là kỹ năng học liên tục, học cả đời để thích ứng với cách làm việc của doanh nghiệp. Điều này cũng góp phần không nhỏ vào khả năng có việc làm của sinh viên.
- **Tăng cường năng lực ngoại ngữ và tin học cho sinh viên:** với xu hướng hội nhập quốc tế hiện nay, việc thành thạo ngoại ngữ và ứng dụng tin học là điều kiện cơ bản để sinh viên hòa nhập với môi trường quốc tế, cạnh tranh với lực lượng lao động từ các nước trong khối ASEAN đang và sẽ làm việc tại Việt Nam. Vì vậy, ngoài việc chú trọng đào tạo kỹ năng nghề nghiệp cho sinh viên, cơ sở đào tạo cần quan tâm nâng cao năng lực ngoại ngữ và kỹ năng ứng dụng tin học vào công việc cho sinh viên, nhằm nâng cao năng lực tìm kiếm việc làm trong môi trường quốc tế.

## 5. Kết luận và kiến nghị

Tóm lại, mục tiêu của nghiên cứu là đánh giá nhận thức và thái độ của người học và người dạy về năng lực tìm việc làm ở Thành phố Nha Trang. Kết quả cho thấy rằng: phần lớn HSSV nhận biết được tầm quan trọng của năng lực tìm việc sau tốt nghiệp. Tuy nhiên, số lượng HSSV mong muốn lựa chọn lại ngành học và sẵn sàng tìm công việc không liên quan đến chuyên môn chiếm tỷ lệ khá cao. Về phía GV, hầu hết các GV đều nhận thức được mối liên hệ mạnh mẽ giữa việc tổ chức môn học, phương pháp dạy học và năng lực tìm việc làm của SV. Họ cũng đã áp dụng phổ biến hai phương pháp dạy – học tích cực (problem-based learning và collaborative learning) nhằm giúp SV phát triển các kỹ năng liên quan tới năng lực tìm việc làm. Tuy nhiên, vấn đề về năng lực tìm kiếm việc làm chưa được các GV thực sự quan tâm nhiều nên phần lớn họ không có ý kiến về các khóa học, chương trình liên quan đến hướng nghiệp – một trong những hoạt động thiết thực để nâng cao năng lực tìm việc của SV. Chính vì vậy, vấn đề về năng lực tìm việc của SV cần được các cơ sở giáo dục, nhất là giáo dục đại học quan tâm và đầu tư phát triển hơn thông qua việc hợp tác toàn diện với doanh nghiệp để nâng cao kỹ năng nghề nghiệp cho SV. Ngoài ra, dựa vào mối liên kết này để xây dựng chương trình học, thiết kế môn học mang tính thực tiễn cao, phương pháp dạy – học tích chủ động, phù hợp giúp SV không những tiếp thu được kiến thức chuyên môn mà còn có môi trường rèn luyện các kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng tư duy và sáng tạo cần thiết cho công việc sau này. Mặt khác, để góp phần nâng cao năng lực tìm việc của sinh viên, nhà trường và GV cần tổ chức tư vấn, định hướng nghề nghiệp từ rất sớm cho HSSV, tổ chức các chuỗi hoạt động/sự kiện liên quan tới sáng tạo và khởi nghiệp xuyên suốt trong quá trình SV học tập tại trường.

## Lời cảm ơn

Nghiên cứu này được tập thể giảng viên các trường đại học kỹ thuật tại Việt Nam và Vương quốc Anh thực hiện trong khuôn khổ dự án HAPIE, do Hội đồng Anh tài trợ.



### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Báo cáo điều tra lao động việc làm Quý 1 năm 2016. Tổng cục thống kê, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Hà Nội, 2016.
2. Biggs, J. B. (2014). Constructive alignment in university teaching. *HERDSA Review of Higher Education*, 1, pp. 5-22.
3. Bonwell C. C., and Eison J. A. (1991), *Active Learning: Creating Excitement in the Classroom*, ASHE-ERIC Higher Education Report No. 1, George Washington University School of Education and Human Development, Washington, DC.
4. Đỗ Văn Dũng (2017), Giải pháp nâng cao tỷ lệ việc làm, Kỷ yếu Hội nghị *Giải pháp nâng cao chất lượng giáo dục đại học*, Bộ Giáo dục & Đào tạo tổ chức ngày 07/01/2017 tại Đà Nẵng.
5. Laal, M., & Laal, M. (2012). Collaborative learning: what is it? *Journal of Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 31, 491-495.
6. Savery, J. R. (2006). Overview of problem-based learning: Definitions and distinctions. *The interdisciplinary Journal of Problem-based Learning*, 1(1), pp.9-20.
7. Srinivas, H. (2011). *What is Collaborative Learning?* The Global Development Research Center, Kobe; Japan . Retrieved 5 Nov 2011, from: <http://www.gdrc.org/kmgmt/c-learn/index.html>.
8. Topping, K. J. (2005). Trends in peer learning. *Educational Psychology*, 25(6), 631-645. (25th anniversary edition). Also in: K. Wheldall (Ed.), *Developments in educational psychology: How far have we come in 25 years?* London & New York: RoutledgeFalmer.